

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Vellina Tambunan (2012) mengenai Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Semarang (Studi Kasus Kecamatan Banyumanik dan Kecamatan Gunung pati). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, upah, insentif, jaminan sosial, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis dapat diketahui yaitu bahwa variabel pendidikan bertanda negatif tetapi tidak signifikan yang berarti pendidikan tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Namun lain halnya dengan variabel pendidikan bahwa variabel upah merupakan variabel yang berpengaruh positif dan merupakan variabel yang paling dominan terhadap produktivitas tenaga kerja yang ditunjukkan dengan nilai *standardized coefficients* sebesar 0,766 yang paling besar diantara variabel lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiadi (2009) mengenai Produktivitas Kerja Karyawan di PT Semarang Makmur Semarang. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan upah dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis korelasi sederhana. Hasil analisis dapat diketahui bahwa hubungan upah dengan produktivitas tenaga kerja memiliki hubungan yang rendah dan negatif dimana upah hanya mempengaruhi 2,7 % saja. Sama halnya dengan upah bahkan jaminan sosial dengan produktivitas tenaga kerja memiliki hubungan yang sangat rendah dan negatif dan angka

probabilitas ($p=0,267$). Ternyata ada beberapa variabel lain yang lebih besar pengaruhnya terhadap produktivitas di luar upah dan jaminan sosial.

Penelitian yang dilakukan oleh Amron dan Imran Taufik (2009) mengenai Produktivitas Tenaga Kerja Pada Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Makassar. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis dapat diketahui bahwa faktor pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja pada outlet telekomunikasi seluler. Dan tidak ada perbedaan produktivitas yang signifikan berdasarkan pemberian insentif, keterampilan dan jenis kelamin pada outlet telekomunikasi seluler.

Penelitian yang dilakukan oleh Teddy Adhadika, Arif Pujiyono (2013) mengenai Produktivitas Tenaga Kerja Industri Pengolahan Di Kota Semarang. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, upah, insentif, jaminan sosial, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel pendidikan, upah, insentif, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, sementara variabel jaminan sosial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Koefisien dari nilai determinasi 0.823 yang berarti bahwa produktivitas tenaga kerja dapat dijelaskan oleh faktor-faktor variabel pendidikan, upah, insentifi, dan pengalaman kerja adalah 82,3%. Sementara 17

sisanya, 7% produktivitas tenaga kerja dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model analisis dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Gusti Kurniawan (2010) mengenai adanya Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Kalimantan Steel (PT. Kalisco) Pontianak. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada PT. Kalimantan Steel. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Hasil analisisnya menunjukkan bahwa adanya faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu upah, sifat tugas yang diberikan, kondisi kerja dan lingkungan kerja, hubungan kerja sesama karyawan, manajemen organisasi, keselamatan kerja, dan jaminan sosial. Dari ketujuh faktor tersebut dapat diketahui persentase yang mempengaruhi produktivitas sebesar 82,93%. Dan faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah upah sebesar 37,208%.

Penelitian yang dilakukan oleh Herawati (2013) mengenai adanya Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock Kota Tegal. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, upah, pengalaman kerja, jenis kelamin, dan umur terhadap produktivitas tenaga kerja. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi. Hasil analisisnya menunjukkan bahwa variabel upah, pengalaman kerja, jenis kelamin, dan umur berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri shuttlecock. Sedangkan variabel pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri shuttlecock di Kota Tegal.

B. Landasan Teori

1. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas adalah ukuran sejauh mana sumber daya alam, teknologi, dan manusia dipergunakan secara baik dan dapat mewujudkan hasil tertentu yang diinginkan. Secara singkat produktivitas dapat dikatakan sebagai ukuran mengenai apa yang diperoleh dari apa yang diberikan, seberapa jauh masukan (input) dapat menghasilkan keluaran (output) baik kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan standar baru yang telah ditetapkan. Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya (input) yang dipergunakan per satuan waktu (Arfida, 2003). Istilah produktivitas mengacu pada kuantitas barang dan jasa yang bisa dihasilkan seorang pekerja perjam (Mankiw, 2001). Produktivitas dapat menjadi tolak ukur dalam melihat suatu keberhasilan yang telah dicapai oleh perusahaan atau suatu industri dalam menghasilkan barang atau jasa.

Menurut Sinungan dalam Moses (2012) mengatakan bahwa produktivitas itu penting karena pendapatan nasional atau *Gross National Product* (GNP) banyak diperoleh dengan meningkatkan keefektifan dan mutu tenaga kerja. Secara umum seorang tenaga kerja yang produktif adalah seorang tenaga kerja yang mampu menghasilkan

barang atau jasa sesuai mutu yang ditetapkan dengan waktu yang telah ditentukan.

Produktivitas merupakan salah satu faktor pendorong dalam kehidupan dan pertumbuhan ekonomi secara optimal. Mutu kehidupan di negara yang ekonominya telah maju ternyata lebih tinggi dibanding dengan mutu kehidupan di negara-negara yang sedang berkembang (Setiadi, 2009).

b. Teori Produktivitas Tenaga Kerja

Wignjosoebroto (2003) mengatakan bahwa produktivitas tenaga kerja ditunjukkan sebagai rasio dari jumlah keluaran yang dihasilkan per total tenaga kerja yang jam manusia, yaitu jam kerja dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Choy (2008) menggunakan *Gross Domestic Product* (GDP) per tenaga kerja sebagai indikator produktivitas tenaga kerja.

Adapun pengertian produktivitas menurut Cobb-Douglas, yaitu dengan menunjukkan rasio output terhadap input. Input dapat mencakup biaya produksi dan peralatan. Sedangkan output bisa terdiri dari penjualan, pendapatan, market share, dan kerusakan. Produktivitas tidak sama dengan produksi, tetapi produksi merupakan komponen dari produktivitas. Pada hakekatnya produktivitas kerja banyak dipengaruhi oleh dua faktor (Wignjosoebroto, 2013) :

1. Faktor Teknis

Berhubungan dengan pemakaian dan penerapan fasilitas produksi secara lebih baik, penerapan metode kerja yang lebih efektif serta efisien dan penggunaan input yang lebih ekonomis.

2. Faktor Manusia

Faktor yang mempunyai pengaruh terhadap usaha-usaha yang dilakukan manusia dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Hal pokok penentu adalah motivasi kerja yang memerlukan pendorong kearah kemajuan dan peningkatan prestasi kerja seseorang.

Sebelum melakukan pengukuran produktivitas pada semua sistem, dapat dirumuskan secara jelas output apa saja yang diharapkan dari sistem itu dan sumber daya (input) apa saja yang akan digunakan dalam proses sistem tersebut untuk menghasilkan output. Dalam artian *output* ini dihasilkan dari *output* produksi perusahaan, sedangkan *input* terdiri dari tenaga kerja disertai dengan teknologi dan riset yang terus berkembang. Salah satu pengukuran produktivitas yang sering digunakan adalah pengukuran berdasarkan pendekatan fungsi produksi Cobb-Douglas, yaitu suatu fungsi atau persamaan yang melibatkan dua variabel atau lebih, dimana variabel yang satu disebut *variabel independent* (Y) dan yang lain disebut variabel *dependent* (X). Adapun kelebihan dari fungsi produksi Cobb-Douglas yaitu :

1. Fungsi produksi Cobb-Douglas mampu menggambarkan keadaan skala hasil (return to scale), apakah sedang meningkat, tetap atau menurun.
2. Koefisien fungsi Cobb-Douglas secara langsung menggambarkan elastisitas produksi dari setiap input yang digunakan dan dipertimbangkan untuk dikaji dalam fungsi produksi Cobb-Douglas itu, yaitu hubungan antara sumber daya manusia yang diberdayakan dengan pelatihan dalam menguasai teknologi industri.
3. Koefisien intersep dari fungsi Cobb-Douglas merupakan indeks efisiensi produksi yang secara langsung menggambarkan efisiensi penggunaan input dalam menghasilkan output dari sistem produksi yang dikaji.

Kekurangan dari fungsi produksi Cobb-Douglas :

1. Spesifikasi variabel yang keliru akan menghasilkan elastisitas produksi yang negatif atau nilainya terlalu besar atau kecil.
2. Kesalahan pengukuran variabel ini terletak pada validitas data, apakah data yang dipakai sudah benar, terlalu ekstrim keatas atau sebaliknya. Kesalahan pengukuran ini akan menyebabkan besaran elastisitas menjadi terlalu tinggi atau rendah.
3. Dalam praktek faktor manajemen merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan produksi, tetapi ini kadang terlalu sulit untuk diukur dan dipakai dalam variabel *independent* dalam pendugaan fungsi produksi Cobb-Douglas.

Menurut Simanjuntak (2005) beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan proses pembelajaran melalui proses dan prosedur yang sistematis yang terorganisir baik teknis maupun manajerial yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama.

2. Keterampilan

Menurut Ghazali (2010) keterampilan dianalogikan dengan seorang pengendara motor, mobil, atau kendaraan lain yang perlu mengetahui dimana alat pengendali,apayang dikendalikan dengan tangan, apa yang dikendalikan dengan kaki, dimana letaknya dan bagaiman menjalankannya, semua itu merupakan latihan keseimbangan penggunaan otak kanan atau otak kiri.

3. Kesehatan

Kesehatan adalah salah satu bentuk yang dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Tenaga kerja yang kurang sehat dapat mengganggu proses produksi secara menyeluruh, yang pada akhirnya akan berdampak pada proses produksi yang akan berkurang karena kondisi badan dan pikiran yang tidak stabil. Dengan demikian, kesehatan merupakan peran penting, baik bagi kesejahteraan maupun dalam rangka meningkatkan produktivitas.

4. Jenis Kelamin

Jenis kelamin turut menentukan tingkat partisipasi dan produktivitas seseorang dalam bekerja. Tenaga kerja dasarnya tidak dapat dibedakan berdasarkan jenis kelamin. Tetapi pada umumnya laki-laki akan lebih produktif untuk pekerjaan yang mengandalkan kekuatan fisik.

5. Umur

Umur seseorang turut menentukan tingkat kerja, makin bertambah usia seseorang makin bertambah pula tingkat kerjanya tetapi akan menurun pula pada usia tertentu sejalan dengan faktor kekuatan fisik yang makin menurun pula. Usia akan sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang mengandalkan kekuatan dan kemampuan fisik tenaga kerja.

2. Tingkat Pendidikan

Pendidikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008) yaitu proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau sekelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia pasal 1 Nomor 20 Tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional, pengertian pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak

mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Sisdiknas, 2003).

Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaan. Selanjutnya, pendidikan diartikan sebagai usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup yang lebih tinggi dalam arti mental (Hasbullah, 2008). Sedangkan menurut Basrowi (2010) pendidikan mempunyai tugas menyiapkan sumber daya manusia untuk pembangunan. Setiap langkah pembangunan selalu diupayakan seirama dengan tuntutan zaman. Sementara menurut Muliani (2009) perkembangan zaman selalu memunculkan persoalan-persoalan baru yang tidak pernah terpikirkan sebelumnya. Tingginya rata-rata tingkat pendidikan masyarakat sangat penting bagi kesiapan bangsa menghadapi tantangan global di masa depan.

Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku hidup sehat. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan menerapkannya dalam bentuk perilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam hal kesehatan. Pendidikan formal membentuk nilai bagi seseorang terutama dalam menerima hal baru (Suhardjo, 2007).

3. Upah

Menurut teori ekonomi, upah yaitu sebagai pembayaran yang diberikan kepada tenaga kerja buruh atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh para pengusaha dan jumlah keseluruhan uang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu (Sukirno, 2002).

Menurut Gitosudarmo (1995) gaji pokok yaitu sebagai imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh. Sedangkan menurut Hasibuan (1999) gaji pokok sebagai balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Dan Menurut Handoko (1993) pengertian gaji pokok sebagai pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Gaji pokok dikatakan sebagai imbalan balas jasa karena merupakan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan anggotanya.

Dari pengertian diatas mengenai upah ini dapat diartikan bahwa upah merupakan penghargaan dari tenaga karyawan atau karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi yang berwujud uang, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan. Gaji sebenarnya juga upah, tetapi

sudah pasti banyaknya dan waktunya. Artinya banyaknya upah yang diterima itu sudah pasti jumlahnya pada setiap waktu yang telah ditetapkan. Dalam hal waktu yang lazim digunakan di Indonesia adalah bulan.

Gaji merupakan upah kerja yang dibayar dalam waktu yang ditetapkan. Sebenarnya bukan waktu saja yang ditetapkan, tetapi secara relatif banyaknya upah itu pun sudah pasti jumlahnya. Di Indonesia, gaji biasanya untuk pegawai negeri dan perusahaan-perusahaan besar. Jelasnya di sini bahwa perbedaan pokok antara gaji dan upah yaitu dalam jaminan ketepatan waktu dan kepastian banyaknya upah. Namun keduanya merupakan balas jasa yang diterima oleh para karyawan atau karyawan.

Upah berdasarkan Undang-undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2000, Bab I, Pasal 1, Ayat 30 adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan jasa yang telah dan akan dilakukan.

Menurut Dewan Penelitian Perupahan Nasional Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan

atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja. Upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Apabila upah yang diberikan oleh perusahaan di rasa sudah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih giat dalam bekerja (Setiadi, 2009).

4. Umur

Umur adalah rentang kehidupan yang diukur dengan tahun, dikatakan masa awal dewasa adalah usia 18-40 tahun, dewasa madya adalah 41-60 tahun, dewasa lanjut >60 tahun (Ilfa, 2010:1). Umur adalah lamanya hidup dalam tahun yang dihitung sejak dilahirkan. Usia dari tenaga kerja adalah usia produktif bagi setiap individu. Usia produktif dimana setiap individu sudah mampu memberikan jasa bagi individu lain.

Usia bagi tenaga kerja di perusahaan ini berada diantara 20 hingga 40 tahun. Usia ini dianggap sangat produktif bagi tenaga kerja, karena apabila usia dibawah 20 tahun rata-rata individu masih belum memiliki kematangan skill yang cukup dan disisi lain masih dalam proses pendidikan. Sedangkan usia diatas 40 tahun mulai terjadi penurunan kemampuan fisik bagi individu. Sedangkan kemampuan fisik ini menjadi modal utama bagi tenaga kerja dibagian produksi. Usia tenaga kerja

cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik.

Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Amron, 2009). Berdasarkan jenis perhitungan umur/usia dapat dibagi menjadi 3 bagian yaitu :

1. Usia Kronologis yaitu perhitungan usia yang dimulai dari saat kelahiran seseorang sampai dengan waktu perhitungan usia.
2. Usia Mental yaitu perhitungan usia yang didapatkan dari taraf kemampuan mental seseorang (Hardiwinoto, 2011:1). Misalkan seorang anak secara kronologis berusia 4 tahun akan tetapi masih merangkak dan belum dapat berbicara dengan kalimat lengkap dan menunjukkan kemampuan yang setara dengan anak berusia 1 tahun, maka dinyatakan bahwa usia mental anak tersebut masih 1 tahun.
3. Usia Biologis adalah perhitungan usia berdasarkan kematangan biologis yang dimiliki oleh seseorang.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Pendidikan Dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut (Vellina Tambunan, 2012). Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas.

Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif (Kurniawan, 2010). Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas, karena orang yang berpendidikan lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk bisa mendorong dan meningkatkan kinerjanya.

2. Hubungan Upah Dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan (Setiadi, 2009). Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat upah berpengaruh positif terhadap produktivitas, karena jika seorang pekerja merasa nyaman dengan upah yang diterima maka produktivitasnya dalam bekerja diharapkan akan meningkat. Upah yang nyaman tersebut dapat diartikan upah yang wajar, yakni yang dapat memenuhi kebutuhan para pekerja secara manusiawi. Sehingga ketika tingkat penghasilannya cukup, akan menimbulkan kerja dan mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas (Kurniawan, 2010).

3. Hubungan Umur Dengan Produktivitas Tenaga Kerja

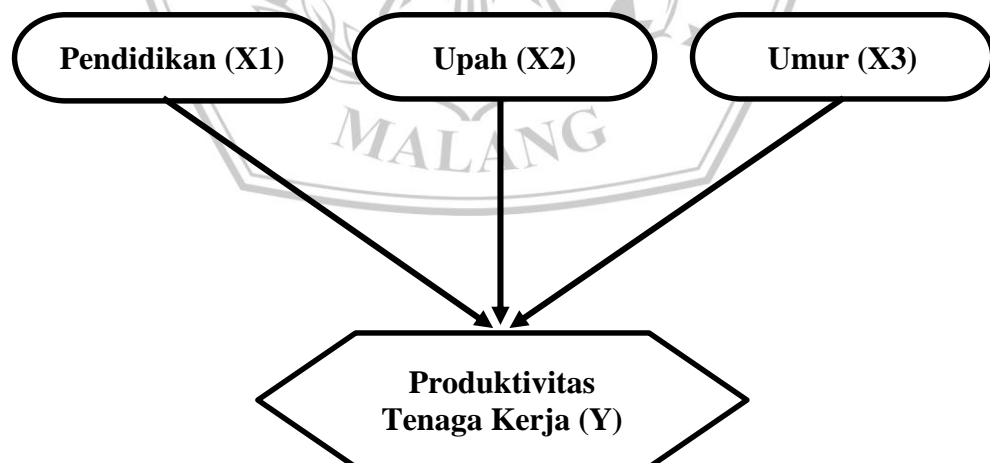
Umur tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Amron, 2009). Namun umur yang produktif

memiliki batas usia tertentu. Semakin bertambah umur semakin produktif karena dianggap memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak dibanding yang masih muda, kecuali tenaga kerja yang memasuki pangsa pensiun (Herawati, 2013). Dengan demikian umur memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.

D. Kerangka Pemikiran

Dengan adanya keterkaitan tingkat pendidikan, upah, dan umur berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja sebagaimana yang disampaikan pada pembahasan hubungan antar variabel. Maka kerangka pemikiran ini dibuat sebagai landasan dasar penelitian yang dilakukan dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Berikut gambar kerangka pemikiran teoritis yang mendasari penelitian ini :

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



E. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, hubungan antara pendidikan, upah, dan umur terhadap produktivitas tenaga kerja pengolahan tembakau di Kota Malang, maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

Diduga tingkat pendidikan, upah, dan umur berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pengolahan di Kota Malang.

